



Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hidayah Sentosa SPBU Padang

Ayu Widya Ningsih¹, Agussalim¹, Rizka Hadya¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ ayuwidyaningsih855424@gmail.com*

Article Information:

Received Januari 15, 2025

Revised Februari 28, 2025

Accepted Maret 30, 2025

Keywords: *Pengawasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Abstrak

Ada sejumlah faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pengawasan kerja serta disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh pengawasan kerja serta disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey. Sumber data diambil dari kuesioner yang disebar. Adapun sampel yang digunakan adalah 45 orang karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Seluruh data kemudian dianalisis secara statistik menggunakan software SPSS. Hasil regresi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa indikator dominan pada pengawasan kerja yaitu indikator kontrol perilaku. Indikator dominan pada disiplin kerja yaitu indikator ketaatan pada peraturan kerja. Sedangkan indikator dominan pada kinerja karyawan yaitu indikator kuantitas kerja. Kemudian secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang maju sangat bergantung dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja individu, suatu proses manajemen ataupun perusahaan secara menyeluruh, yang mana hasil pekerjaan itu haruslah bisa diperlihatkan tandanya secara konkrit dan bisa diukur serta diperbandingkan dengan standard yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2018). Kinerja Karyawan tidak akan berjalan secara maksimal jika tidak diberikan arahan yang tepat tentang hal mana saja yang diterapkan di organisasi. Karyawan organisasi perlu menjadi fokus utama bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

How to cite:

Ningsih, A., W. Agussalim. Hadya, R. (2025). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hidayah Sentosa SPBU Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 1-11.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan dan informasi yang diperoleh dari Pimpinan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang masih terdapat beberapa persoalan mengenai kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang, hal ini diindikasikan akibat pengawasan yang kurang maksimal oleh pimpinan seperti manager, pemantauan evaluasi dan pelaporan serta kurangnya arahan dari pimpinan, jadwal Audit Pasti Pas juga menjadi pemicu kurang tercapainya target kinerja karena karyawan terkesan lalai jika tidak dalam bulan-bulan audit. Ada sejumlah faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pengawasan kerja serta disiplin kerja. (Siagian, 2016) menyebutkan bahwa pengawasan kerja adalah aktivitas yang terukur guna memantau pelaksanaan kegiatan operasional agar mengetahui tingkat efisiensi, efektivitas, serta produktivitas yang diinginkan tercapai atau tidak. Selain pengawasan, ada variabel lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan misalnya disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap hormat akan peraturan serta kebijakan korporasi, tumbuh dalam diri pegawainya, dan mendorong pegawainya untuk menyesuaikan diri secara ikhlas terhadap pedoman dan aturan korporasi (Sutrisno, 2019). Kedisiplinan yang baik nampak dari tingginya rasa tanggungjawab pekerja pada tugas yang dibebankan pada mereka. Jadi aturan amat dibutuhkan dalam membimbing serta penyuluhan untuk karyawan guna tercipta ketertiban di perusahaan. Pada dasarnya PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang memiliki sasaran serupa dengan korporasi lain secara umum, terwujudnya sasaran korporasi, efektif serta efisien. Satu dari berbagai indikator yang digunakan untuk melihat disiplin kerja karyawan adalah tingkat absensi. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari data absensi karyawan PT. Hidayah Sentosa Spbu 14.251.507 Gunung Pangilun Padang berikut ini.

Table: 1. Data Absensi, Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan Pada PT. Hidayah Sentosa Spbu 14.251.507 Gunung Pangilun Padang Tahun 2022

Tahun	Karyawan	Hari Kerja (Bln)	Absensi (Bln)	(%)	Telat (Bln)	(%)	Pulang Cepat (Bln)	(%)
Januari	55	31	8	25.8	13	41.9	5	16.2
Februari	55	28	10	35.7	16	57.1	6	21.4
Maret	55	31	7	22.5	20	64.5	4	12.9
April	55	30	9	30	14	46.4	4	13.3
Mei	55	31	5	16.1	13	41.9	4	12.9
Juni	55	30	5	16.6	12	40	3	10
Juli	55	31	7	22.5	20	64.5	5	16.1
Agustus	55	31	4	12.9	15	48.3	4	12.9
September	55	30	6	20	12	40	3	10

Berdasarkan tabel 1, tingkat absensi karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang absensi karyawan paling besar persentasenya yaitu pada bulan Februari dengan tingkatan capaian 35.7%, karyawan terlambat 64.5% pada bulan Maret dan Juli, sedangkan yang pulang cepat sebesar 21.4% pada bulan Februari. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan (*problem*) dalam disiplin karyawan, entah dari segi kurangnya pengawasan atau hal lainnya sehingga dapat berdampak pada kinerjanya. PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran BBM kepada masyarakat. Terkadang pimpinan kurang menyadari bahwa sebagian karyawan kurang optimal dalam bekerja bahkan karyawan sewenang-wenang atau melanggar aturan karena minimnya pengawasan dari atasan. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan maka dilakukan observasi awal di lokasi SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Adapun permasalahan yang terlihat berkaitan dengan kinerja karyawan diantaranya

adalah tanggung jawab pekerjaan yang belum maksimal karena masih terjadi kesalahan karyawan saat pengisian bahan bakar sehingga melanggar prosedur kerja. Kemudian sebagian karyawan belum berkomunikasi secara maksimal dengan rekan kerja terutama saat antrian sedang ramai. Permasalahan lainnya adalah kurang cekatan dalam bekerja karena sedang tidak diawasi oleh pengawas atau atasan.

Kinerja karyawan di perusahaan perlu ditunjang oleh sistem pengawasan kerja yang baik karena dengan adanya pengawasan maka pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek dan jangka panjang bisa terwujud dengan lebih mudah. Peneliti juga memperoleh informasi mengenai beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan kerja pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Dengan pengawasan yang kurang baik bisa menurunkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Disamping pengawasan, disiplin kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Disiplin kerja adalah perilaku yang sejalan dengan aturan kerja serta sebagai alat bagi manajer untuk berinteraksi dengan karyawannya agar bersedia menaati semua kebijakan korporasi dan aturan sosial yang diberlakukan (Hasibuan, 2019). Sikap disiplin dalam suatu perusahaan ditandai dengan sikap saling hormat, peduli, tunduk, serta patuh pada aturan yang berlaku, tertulis dan tidak tertulis serta mampu melaksanakannya. Persoalan yang terjadi di PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang dari segi disiplin kerja yaitu masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi kebijakan perusahaan. Pengawasan baik serta bijaksana diperlukan dalam memantau kinerja karyawan begitu juga penerapan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sesuai latar belakang diatas, peneliti memilih judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang”.

Berikut ini diuraikan rumusan masalah penelitian indikator apakah yang dominan pada variabel Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan di PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang?. Apakah Pengawasan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang secara parsial?. Apakah Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang secara parsial?. Apakah Pengawasan Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang?.

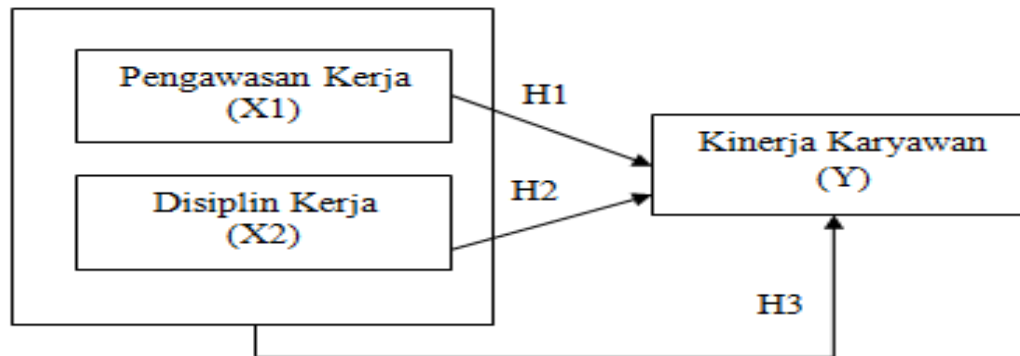
Pengawasan kerja bisa diartikan sebuah proses penentuan, apa yang perlu dicapai terkait standar, apa yang sedang dilaksanakan terkait pelaksanaan, menilai pelaksanaan serta mengevaluasi, agar sejalan seperti yang direncanakan (Hasibuan, 2019). Pengawasan kerja merupakan aktivitas yang terukur guna memantau pelaksanaan kegiatan operasional agar mengetahui tingkat efesiensi, efektivitas, serta pencapaian produktivitas (Siagian, 2016). Dengan demikian pengawasan adalah sebuah langkah yang dijalankan korporasi untuk perwujudan suatu kinerja yang efektif serta efisien, dan mampu mencapai sasaran perusahaan.

Indikator pengawasan kerja, menurut (Siagian, 2016) yaitu kontrol Masukan, Kontrol Perilaku, Kontrol Pengeluaran, Supervisi, Keselarasan Tujuan. Menurut (Sedarmayanti, 2018), disiplin merupakan keadaan menjalankan koreksi dan menghukum karyawan yang tidak sesuai aturan perusahaan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016). Dapat dirangkum bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kerelaan maupun kesadaran individu dalam mentaati serta tunduk pada aturan dan kebijakan yang ada. Indikator disiplin kerja, yaitu (Sinambela, 2016). Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan,

Pada Peraturan Kerja, Etika Kerja. Kinerja adalah sebuah proses terkait bagaimana pekerjaan dilaksanakan untuk meraih hasil kerja. Kinerja perusahaan tidak saja dipengaruhi SDM, tetapi juga material, finansial, mesin, teknologi, serta prosedur kerja (Wibowo, 2016). Kinerja karyawan adalah suatu hasil bekerja pegawai baik kualitas ataupun kuantitas sebagaimana tanggungjawab yang ada pada mereka (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dijalankan serta cerminan atas proses yang dijalankan.

Indikator kinerja karyawan sebagaimana disampaikan (Mangkunegara, 2017) yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, Inisiatif

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka bisa digambarkan kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah H₁: Diduga bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Padang. H₂: Diduga secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Padang. H₃: Diduga bahwa pengawasan kerja serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Padang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Sumber data diambil dari populasi Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Sampel merupakan sebagian dari populasi dengan ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Alasan mengambil *purposive sampling* karena jabatan manager dan pengawas tidak termasuk ke dalam responden penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Setelah kuesioner dikumpulkan. Pengujian alat ukur penelitian mempergunakan uji validitas serta reliabilitas. Pengujian validitas (Ghozali, 2018) diketahui dari perbandingan angka r hitung dan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel instrumen dianggap valid. Menurut (Umar, 2015) realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Untuk melihatnya, mempergunakan teknik *Alpha Cronbach*. Angka kritis nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,60 menurut (Ghozali, 2018). Selanjutnya pengujian asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Metode analisis deskriptif untuk menguji indikator dominan dari variabel pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan analisis TCR, dilanjutkan dengan analisa regresi linier berganda,

koefisien determinasi, uji t lalu uji F. Proses analisis ini dilakukan memakai bantuan program SPSS versi 22 (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menguji indikator dominan dari variabel pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan analisis TCR. Indikator dominan dari variabel Pengawasan Kerja adalah indikator kontrol perilaku yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan TCR 84,4%. Ini menunjukkan bahwa manager dan pengawas dapat mengontrol perilakunya terhadap karyawannya. Indikator dominan dari variabel Disiplin Kerja adalah indikator ketaatan pada peraturan kerja yang nilai rata-ratanya sebesar 4.23 dengan TCR 84,6%. Terlihat bahwa manager dan pengawas taat terhadap aturan kerja perusahaan demi kelancaran operasional Perusahaan. Indikator dominan dari variabel Kinerja Karyawan adalah indikator kuantitas kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dengan TCR 85,1%. Terlihat bahwa hasil kerja manager dan pengawas sangat memuaskan atau sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang sebagaimana terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	25.228	6.237
	Pengawasan Kerja	.506	.115
	Disiplin Kerja	.245	.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 25,228 + 0,506 X_1 + 0,245 X_2 + e$$

Menurut hasil di atas maka bisa diuraikan sebagai berikut. Konstanta bernilai 25,228 artinya bila tidak terdapat Pengawasan Kerja, serta Disiplin Kerja nilainya 0 maka Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang menjadi senilai konstanta yaitu 25,228 satuan. Koefisien regresi Pengawasan Kerja bernilai 0,506. Arahnya positif, dalam hal ini Pengawasan Kerja arahnya positif dengan kinerja karyawan. Apabila Pengawasan Kerja ditingkatkan satu poin, kinerja karyawan di PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang meningkat 0,506 satuan. Koefisien regresi Disiplin Kerja bernilai 0,245. Arahnya positif, dalam hal ini Disiplin Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Apabila Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang meningkat 0,245 poin.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kontribusi pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel: 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.775	3.96355
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil uji ditemukan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,775. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang adalah sebesar 77,5% sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji student (Uji t) (Agussalim M., 2017).

Tabel: 4. Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.228	6.237		4.045
	Pengawasan Kerja	.506	.115	.600	4.401
	Disiplin Kerja	.245	.105	.318	2.332

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diperoleh angka t hitung senilai 4,401 > t tabel 2,01808. Kemudian sig pengawasan kerja nilainya 0,000 < 0,05 keputusannya H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Pengawasan Kerja kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang secara parsial. Kemudian angka t hitung senilai 2,332 > t tabel 2,01808. Kemudian angka signya disiplin kerja 0,025 < 0,05 keputusannya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga Disiplin Kerja secara parsial memengaruhi pada Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang.

Uji F (Pengujian Hipotesis Simultan)

Adapun pengujian secara bersama-sama memakai uji F statistik. Hasilnya dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel: 5. Hasil Uji F

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2413.836	2	1206.918	76.826
	Residual	659.808	42	15.710	.000 ^b
	Total	3073.644	44		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja

Menurut hasil pengujian didapatkan angka F hitung senilai 76,826 lebih besar dari F tabel 3,22 (lampiran 22). Kemudian angka sign 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Pengawasan Kerja kerja dan Disiplin Kerja secara simultan

memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang.

Pemabahasan

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian regresi linier berganda serta uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Hal ini dapat diartikan bahwa pengawasan kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Pengawasan pada dasarnya menurut (Sedarmayanti, 2018) pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pekerjaan agar pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Peningkatan kompleksitas Organisasi juga menjadikan pengawasan menjadi bagian penting untuk diperhatikan, agar terjadi inovasi baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesalahan-kesalahan yang kemungkinan akan terjadi juga membuat pengawasan menjadi penting untuk dilakukan hal ini berguna untuk meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi di lingkungan SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Kebutuhan menejer akan delegasi wewenangnya juga membuat pengawasan diperlukan karena menejer harus tau apapun yang terjadi di lingkup SPBU meski tidak berada di lapangan (adel & anoraga et al., 20123).

Sebaliknya apabila penerapan pengawasan kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi kurang baik. Maka terlihat ketika ada kenaikan pada Pengawasan Kerja di PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang menyebabkan kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang yang semakin meningkat (Engkizar et al., 2021). Dari hasil penelitian ditemukan terdapat hubungan yang signifikan atau nyata antara pengawasan kerja pada kinerja karyawan. Berdasarkan indikator yang sudah diujikan terhadap pekerja, terlihat pemberian Pengawasan Kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, pengawasan kerja yang diberikan pada karyawan haruslah selalu diperhatikan dan ditingkatkan lagi guna memaksimalkan kinerja karyawan (Arifin et al., 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Akob, 2021) dimana pengawasan kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Didukung pula penelitian (Fitri, 2020) dimana pengawasan kerja positif memengaruhi kinerja karyawan. Sejalan pula penelitian (Harianto & Saputra, 2020) yang kesimpulannya adalah pengawasan kerja secara parsial positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji regresi linier berganda serta uji hipotesis terlihat disiplin kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Maka hal ini menandakan Disiplin Kerja PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang yang meningkat bisa berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang yang semakin meningkat. Disiplin kerja bermanfaat penting untuk perusahaan. Sebab lewat disiplin kerja bisa terjamin tata tertib serta kelancaran pengerjaan, dan mendapat hasil kerja yang maksimal di perusahaan (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja juga harus memiliki sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan yang di langgar oleh karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh yang

signifikan atau nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan haruslah penting diperhatikan dan lebih ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini serupa dengan penelitian (Ilham, 2019) dimana disiplin kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Didukung pula oleh (Pratiwi, 2017) juga memperoleh kesimpulan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja pada kinerja karyawan. Sejalan pula hasil penelitian (Fiqi, 2018) yang memperlihatkan disiplin kerja secara parsial positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian (Jailani & Salfadri, 2020) dimana hasilnya membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elang Perkasa Motor Padang. Selain itu didukung hasil penelitian (Wiguna, Salfadri, & Delvianti, 2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan juga dengan hasil penelitian (Vernandes, Haryati, & Yulianty, 2022) yang membuktikan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Kemudian didukung lagi oleh hasil penelitian (Arifah, Haryati, & Anggraeni, 2024) yang membuktikan bahwa disiplin kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Pratama Natural Padang.

Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F ditemukan Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Hal ini menandakan kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang bisa meningkat dengan signifikan jika Pengawasan Kerja dan disiplin kerja ada kenaikan secara nyata (Mutathahirin et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Harianto & Saputra, 2020) dalam penelitiannya dapat ditarik kesimpulan pengawasan kerja serta disiplin kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Baidar et al., 2023). Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian (Jailani & Salfadri, 2020) dimana hasilnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elang Perkasa Motor Padang. Selain itu didukung hasil penelitian (Wiguna, Salfadri, & Delvianti, 2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya didukung hasil penelitian yang diperoleh (Fitri, 2020) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan dari pengawasan, disiplin terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung.

KESIMPULAN

Sehubungan dengan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, ditemukan beberapa kesimpulan antara lain. Indikator dominan dari variabel pengawasan kerja yaitu kontrol perilaku. indikator dominan dari variabel disiplin kerja yaitu indikator ketaatan pada peraturan kerja. sementara indikator dominan pada variabel kinerja karyawan ditemukan pada indikator kuantitas kerja. Pengawasan Kerja positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang secara parsial. Disiplin Kerja positif serta signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang Secara parsial. Pengawasan Kerja serta Disiplin Kerja signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang secara simultan. Kontribusi pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun

Padang yaitu 77,5% sisanya 22,5% dijelaskan variabel lainnya diluar model seperti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Bagi PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Pihak pimpinan perlu lebih memperhatikan pengawasan kerja karyawan, terutama dari indikator kontrol masukan. Untuk hal pengawasan kerja maka perlu dilakukan seleksi yang lebih baik lagi untuk mendapatkan karyawan dengan kemampuan terbaik, perusahaan lebih mengutamakan karyawan yang terbaik dan memiliki kemampuan yang tinggi, standar kerja yang ditetapkan sesuaikan dengan SOP dan mengoreksi setiap kesalahan yang terjadi selama bekerja pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang. Dengan demikian, kinerja karyawan di perusahaan ini dapat terus ditingkatkan. Disiplin Kerja pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang dapat dievaluasi terkait angka kehadiran. Caranya adalah lewat pemberian penghargaan berupa pujian, kenaikan gaji, bonus ataupun tunjangan bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang tinggi. Sementara karyawan yang melanggar bisa dijatuhi sanksi teguran, surat peringatan, pemotongan gaji serta sanksi lain untuk menghalanginya terjadi tingkah laku yang kurang sesuai. Dengan penerapan pemberian penghargaan dan pemberian hukuman yang sesuai pekerja dapat disiplin dalam pekerjaannya dan bisa menaikkan performa kerjanya. Dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Hidayah Sentosa SPBU 14.251.507 Gunung Pangilun Padang dapat dilakukan dengan cara melakukan breafing setiap sekali seminggu, melakukan evaluasi atau penilaian kinerja lewat rapat bulanan dan kuisioner yang di bagikan dan diisi oleh karyawan. Pimpinan juga harus selalu memantau kinerja karyawannya, menilai dengan selektif kinerja seluruh karyawannya, agar tidak terjadi kelalaian kerja oleh karyawan, memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP, seperti Surat peringatan, dan memberikan *reward* kepada karyawan yang bekerja loyalitas. Bagi peneliti selanjutnya bagi yang akan melakukan penelitian serupa bisa meneliti variabel bebas lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan seperti variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, stres kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Agussalim M. (2017). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Akob, M. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 235–248.
- Arifah, A., Haryati, R., & Anggraeni, M. D. (2024). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang. (*EMJM*) *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 15–24.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort

- Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Kbalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1(2), 215–252.
- Fitri, A. Y. (2020). Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 92–96.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizi, M. Z. A. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v5i4.148>
- Hariato, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, 8(1), 672–683.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Nanto, N., Salfadri, & Delvianti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31–40.
- Pratiwi, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 3(1), 73–81.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2015). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi 2)*. Rajawali Pers.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wiguna, B. P., Salfadri, & Delvianti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*, 4(2), 241–254.

Copyright holder:

© Ningsih, A., W. Agussalim. Hadya, R.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA